



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 lipca 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M.Ż.
przeciwko "P." z siedzibą w W. obecnie P. S.A.
o przywrócenie na poprzednie warunki pracy i płacy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 23 lipca 2024 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie
z dnia 8 kwietnia 2022 r., sygn. akt XXI Pa 114/21,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w Warszawie do ponownego rozpoznania i
rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

Halina Kiriło Jolanta Frańczak Maciej Pacuda

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla m.s.t. Warszawy w Warszawie - Sąd Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych wyrokiem z 14 kwietnia 2021 r. oddalił powództwo o przywrócenie do

pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy wniesione przez powoda M. Ż. przeciwko pozwanemu Przedsiębiorstwu „P.” w W..

Sąd Rejonowy ustalił, że powód został zatrudniony u pozwanego, najpierw od dnia 27 grudnia 1990 r. do dnia 3 lipca 1991 r. na stanowisku robotnika do prac ciężkich, potem na stanowisku malarza budowlanego, a ostatnio na stanowisku specjalisty ds. administracyjno-organizacyjnych. W dniu 14 kwietnia 2009 r. wysokość zryczałtowanego wynagrodzenia przysługującego powodowi wynosiła 10.976 zł. Przed wypowiedzeniem Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 12 września 2014 r. (dalej jako ZUZP) wynagrodzenie zasadnicze wynosiło zaś 9.600 zł, przy czym widełki płacowe w ZUZP przewidywały maksymalne wynagrodzenie dla stanowiska specjalisty w kategorii 13 kwotę 11.890 zł. Do zakresu obowiązków powoda od dnia 1 września 2009 r. należało m.in. wykonywanie prac związanych z malowaniem i tapetowaniem w obiektach pozwanego, w tym ustalenie kolejności robót, dobieranie kolorów, ustalenie ilości materiałów na podstawie obmiarów, rozliczenie się z prac, wykonywanie innych prac zleconych przez przełożonego. Powód, przynajmniej od 2010 r., nie wykonywał obowiązków na swoim stanowisku w związku z oddelegowaniem na pełny etat związkowy. Od dnia 1 czerwca 2013 r. przyznano mu wynagrodzenie miesięczne w kwocie 12.410,74 zł. W dniu 6 października 2014 r. strony zawarły porozumienie, na mocy którego od dnia 1 listopada 2014 r. powód otrzymał stanowisko specjalisty ds. administracyjno-organizacyjnych z wynagrodzeniem zasadniczym 9.600 zł według 13 kategorii zaszeregowania, wraz z premią i innymi składnikami wynikającymi z ZUZP. Pismem z dnia 8 lutego 2019 r. poinformowano powoda, że do dnia 8 maja 2019 r. na czas zwolnienia od pracy zawodowej w związku z kadencją w zarządzie zakładowej organizacji związkowej jego wynagrodzenie wynosi 12.480 zł. Pismem z dnia 6 maja 2019 r. poinformowano z kolei powoda, że od dnia 9 maja 2019 r. do dnia 26 kwietnia 2022 r. na czas zwolnienia od pracy zawodowej w związku z kadencją w zarządzie zakładowej organizacji związkowej jego wynagrodzenie wynosi 12.480 zł.

Sąd pierwszej instancji ustalił ponadto, że pozwany zatrudniał w 2019 r. około 1700 pracowników. W związku z koniecznością zreformowania nierynkowego i nieprzystającego do realiów systemu wynagradzania, szerokimi widełkami płacowymi zdefiniowanymi w ZUZP, siatką płac powodującą powstanie tzw. kominów

płacowych, brakiem powiązania wynagrodzeń z wynikiem pracy, brakiem relacji płacowych pomiędzy pracownikami, które powodowały niesprawiedliwości płacowe, pozwany postawił wypowiedzieć ZUZP. W październiku 2018 r. zawarł umowę z B., wcześniej z E.. Jeden z punktów dotyczył opracowania kart kwalifikacyjno - kompetencyjnych, w których miał znaleźć się opis stanowiska pracy oraz kwalifikacje pożądane na danym stanowisku i te, które pracownicy z czasem powinni pozyskać. Karty były tworzone od grudnia 2018 r. do marca 2019 r. Otrzymane od B. karty były dalej rozwijane i przetwarzane przez pracodawcę w oparciu o kolejne kategorie na przykład oceny, jakich pracowników firma potrzebuje w danym zespole.

W dniu 30 listopada 2018 r. pozwany wypowiedział ZUZP z zachowaniem 6-miesięcznego okresu wypowiedzenia (który upłynął w dniu 31 maja 2019 r.) na podstawie art. 32 ust. 2 pkt 1 i ust. 3 ZUZP. Jednocześnie pozwany zadeklarował, że do dnia 15 kwietnia 2019 r. zakończy się proces wartościowania stanowisk, oraz że „w związku z tym” przedstawi zakładowym organizacjom związkowym „pakiet kompletnych regulacji płacowych” opracowanych we współpracy z zewnętrzną spółką – B. S.A. W pkt 3 wypowiedzenia zastrzeżono, że wypowiedzenie ZUZP traci swoją moc wyłącznie w przypadku nieprzedstawienia zakładowym organizacjom związkowym pakietu kompletnych regulacji płacowych do ich procedowania. Formułując treść wypowiedzenia ZUZP, pozwany chciał zasignalizować pracownikom, że po wypowiedzeniu ZUZP nie dojdzie do sytuacji, w której nie będzie możliwości naliczenia im wynagrodzenia. W czasie prowadzenia rozmów ze związkami dla prowadzących je stron było oczywiste, że pozwany, wpisując do wypowiedzenia warunek, wykonał ukłon w stronę organizacji związkowych, że na pewno powstaną nowe zasady wynagradzania i premiowania i że zostaną one przedstawione jeszcze przed upływem okresu obowiązywania ZUZP. Dla pozwanego było oczywiste, że „kompletnymi regulacjami płacowymi” będą zakładowe źródła prawa - projekt regulaminu wynagradzania/premiowania. Karty kwalifikacyjne stanowiły niejako uboczną pozostałość po dokonanych samodzielnie przez pozwanego systemie wartościowania stanowisk. Standardem postępowania w wielu firmach jest to, że aby wprowadzić bardziej sprawiedliwe, oparte na mikro - i makroekonomicznych przesłankach, systemy wynagradzania i premiowania, najpierw pracodawca przeprowadza system wartościowania stanowisk i opis

stanowisk. Pozostałością tego procesu jest rezydualna dokumentacja związana z elementami zarządzania personelem, która nie jest przekazywana partnerom społecznym. U pozwanego struktura organizacyjna opierała się na 7 pionach i 140 komórkach. Najniższej położoną komórką był zespół, potem - idąc wyżej - dział, biuro, służba i pion. Do komórek zostały przypisane procesy i obszary zarządzania, którymi władała komórka. Na tej mapie obszarów pozwany oparł regulamin organizacyjny i regulamin służb. W obydwu dokumentach zostały zdefiniowane zadania, odpowiedzialność, uprawnienia dla każdej z komórek. Następnie dla każdej z tych komórek na 11 poziomach zarządzania pozwany rozpoczął definiowanie kart kwalifikacyjno-kompetencyjnych i kart stanowisk pracy na przykład: młodszy specjalista, specjalista, starszy specjalista, główny specjalista, kierownik. Do takich stanowisk przypisano karty kwalifikacyjno-kompetencyjne, które odzwierciedlały kwalifikacje. Pozwany odszedł od nazw własnych stanowisk na przykład: hydraulik, wartownik, informatyk, radca prawny na rzecz nazw uniwersalnych przypisanych do odpowiednich poziomów na przykład starszy specjalista - energetyk w zespole ds. energetyki, radca prawny na głównego specjalistę w zespole prawnym, zaś nazwa zespołu odpowiadała komórce organizacyjnej, w której dotychczas pracownik pracował. Pozwany uczynił to, aby z tysiąca nazw stanowisk można było stworzyć system stanowisk porównywalnych tak, aby było wiadomo, czy elektryk to poziom specjalisty, czy mistrz to starszy czy główny specjalista i jak się ma ich poziom w hierarchii w stosunku do na przykład sekretarki, obsługi płytowej czy dyżurnego portu. W wyniku zmian, w każdym zespole pracownik na takim samym stanowisku, na przykład specjalisty w zespole energetyki, zarabiał tyle samo. Wartościowanie stanowisk zostało przeprowadzone poprzez wycenę podobnych stanowisk dla: aglomeracji warszawskiej, dużych przedsiębiorstw z wykluczeniem sektora finansowego oraz według kryteriów: poziomu wymaganych kwalifikacji i kompetencji, łatwości odtwarzalności danego stanowiska, kosztu i czasu jego wdrożenia, poziomu skomplikowania zadań realizowanych nadanym stanowisku oraz istotności roli dla organizacji. Wynagrodzenie na poszczególnych stanowiskach zostało odniesione do rynkowej siatki płac. Pozwany brał też pod uwagę odtwarzalność danego stanowiska, kluczowość dla przedsiębiorstwa, czas potrzebny na przeszkolenie. Wziął pod uwagę łatwość/trudność w zdobyciu określonego pracownika z rynku na przykład

łatwiej zdobyć pracownika, który wykonuje pracę powtarzalną jak specjalista w obszarze administracji (jakim był powód), zaś trudno dyżurnego portu lotniczego, którego proces szkolenia jest wielomiesięczny.

W piśmie z dnia 15 kwietnia 2019 r. pozwany przedstawił zakładowym organizacjom związkowym pakiet kompletnych regulacji płacowych w postaci: projektu regulaminu wynagradzania, projektu regulaminu premiowania pracowników oraz taryfikatora płacowego stanowiącego załącznik nr 1 do regulaminu wynagradzania. W dniu 15 kwietnia 2019 r. odbyło się też spotkanie pozwanego ze wszystkimi sześcioma organizacjami związkowymi. Trzy organizacje związkowe chciały otrzymać fizycznie karty kwalifikacyjno-kompetencyjne. Pozwany nie przekazywał ich fizycznie, ale przykładowe okazywał na rzutniku. Taryfikator płac z regulaminu wynagradzania został wytłumaczony związkom zawodowym. Wskazanie w taryfikatorze progów dolnych i górnych wynikało jedynie z konieczności zachowania poufności danych dotyczących wysokości wynagrodzeń pracowników. W biurze było kilka-kilkanaście zespołów - najmniejszych jednostek organizacyjnych. Jeśli istniało 5 zespołów to istniało 5 poziomów stanowiska młodszego specjalisty. Jeśli najniższy poziom wynagrodzenia miał młodszy specjalista w zespole, na przykład A, a najwyższy poziom występował w zespole C, to do widełek taryfikatora brano ów najniższy poziom z zespołu A i najwyższy z zespołu C. Widełki odnosiły się do poziomu biura, ale każda osoba, która zajmowała w danym zespole stanowisko specjalisty, otrzymywała takie samo wynagrodzenie. Pismem z dnia 17 kwietnia 2019 r. trzy spośród zakładowych organizacji związkowych funkcjonujących u pozwanego: NSZZ. nr [...] w P „P.”, Związek Zawodowy P. oraz Związek Zawodowy Pracowników P.1 przedstawiły zastrzeżenia w odniesieniu do kompletności przedstawionych przez pozwanego regulacji płacowych. Pozwany odpowiedział związkom zawodowym na te zastrzeżenia w piśmie z dnia 19 kwietnia 2019 r., podnosząc między innymi, że warunek z wypowiedzenia ZUZP został spełniony („informuję, że warunek ten został spełniony w 100% poprzez przedstawienie przez pracodawcę do konsultacji w trybie art. 30 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych pakietu regulacji płacowych: regulaminu wynagradzania z załącznikiem nr 1, tj. taryfikatorem płac, regulaminu premiowania, wzoru zarządzenia dotyczącego stawek

akordowych. Pakiet ten w świetle praktyki prawa pracy oraz przepisów działu III Kodeksu pracy należy uznać za całościowy projekt regulacji płacowych w PP”).

W dniu 29 kwietnia 2019 r. odbyło się spotkanie pracodawcy ze związkami zawodowymi w celu przedstawienia odpowiedzi na pytania, w trybie konsultacji. Pismo w tej sprawie zostało zamieszczone na stronie internetowej pozwanego. W piśmie z dnia 24 kwietnia 2019 r. trzy związki zawodowe podtrzymały swoje dotychczasowe stanowisko. W dniach 14 i 15 maja 2019 r. związek zawodowy, którego przewodniczącym był powód, przedstawił pracodawcy swoje stanowisko. Związki zawodowe nie przedstawiły jednak wspólnego stanowiska w sprawie przedstawionych projektów regulaminów, były trzy stanowiska odrębne i jedno wspólne trzech organizacji związkowych, więc pozwany wprowadził regulaminy w życie i opublikował ich treść w Intranecie zarządzeniem prezesa z dnia 24 maja 2019 r. W dniu 8 lipca 2019 r. zamieścił natomiast w Intranecie informację dla pracowników, że proces wdrażania nowych, transparentnych i nowoczesnych systemów wynagradzania i premiowania znajduje się na końcowym etapie wdrażania, a z przyczyn organizacyjnych i prawnych proces ten trwa już trzeci miesiąc. Ukończenie procesu konsultacji pozwany przewidywał na dzień 9 lipca 2019 r. Poinformował, że zostanie wydany regulamin zwolnień grupowych i wówczas zaczną się konsultacje zamiaru wręczania wypowiedzeń zmieniających pracownikom korzystającym z ochrony związkowej. Dopiero po tym procesie wszyscy pracownicy otrzymają od swoich przełożonych tzw. wypowiedzenia zmieniające. Wyjaśnił też, że przyjęcie nowych regulacji wymaga zaproponowania indywidualnie każdemu pracownikowi nowych warunków płacowych. W przypadku okresu wypowiedzenia, który wynosi 3 miesiące, zmiana warunków wynagradzania może wejść w życie od dnia 1 listopada 2019 r., ale pracownik ma wpływ na przyspieszenie korzystnych dla niego regulacji, gdyż może podpisać porozumienie zmieniające, które będzie dostępne w biurze TK. Pozwany podał również, że zabiega o poparcie zmian i przyjęcie porozumień, które mogą zostać podpisane nawet już po podpisaniu wypowiedzenia zmieniającego. Wyjaśnił ponadto, że nowy system wynagradzania podstawowy i płacowo-akordowy oznacza, że płaca miesięczna będzie składać się z wynagrodzenia zasadniczego i 10% premii, zaś jedynym dodatkiem, który pozostanie, jest dodatek funkcyjny za pełnienie w zastępstwie roli kierowniczej.

W efekcie zmian wzrosnie wynagrodzenie zasadnicze, a zmaleją lub znikną dodatki, które zostaną przesunięte do wynagrodzeń zasadniczych. Zdecydowana większość pracowników może się spodziewać większego wynagrodzenia, tylko nieliczni odczują spadek wynagrodzenia, ale będą mieli szansę awansować. Wyeliminowane zostaną patologie płacowe, które dotyczą pojedynczych przypadków. Pozwany zaznaczył, że poza elementem 10% premii uznaniowej dodawanej do wynagrodzenia miesięcznego zostanie wprowadzona nowa premia kwartalna regulaminowa. Od 2020 r. wkład pracownika w działania na rzecz pozwanego będzie regularnie premiowany.

Sąd Rejonowy ustalił także, że w celu dostosowania warunków pracy i płacy pracowników do nowych regulacji płacowych, pozwany przeprowadził procedurę zwolnień grupowych przez: zawiadomienie związków o zamiarze przeprowadzenia grupowego zwolnienia oraz przeprowadzenie konsultacji, przekazanie Powiatowemu Urzędowi Pracy w W. informacji zgodnie z dyspozycją ustawową, ustalenie regulaminu zwolnień grupowych, zawiadomienie Powiatowego Urzędu Pracy w W. o przyjętych ustaleniach oraz przekazanie związkom zawodowym kopii zawiadomienia, wypowiedzenie pracownikom objętym grupowym zwolnieniem (w tym powodowi) warunków pracy i płacy. Załącznik nr 1 do regulaminu wynagradzania określił grupy zaszeregowania stanowisk pracy. Dla stanowiska pracy powoda, należącego do Pionu Korporacyjnego (T4, TA) do kategorii L9 przewidziano wynagrodzenie zasadnicze od 2.600 zł do 7.000 zł. Przed rozpoczęciem akcji wręczania wypowiedzeń zmieniających pozwany opublikował w Intranecie symulację matematyczną, z której wynikało, że 3/4 personelu zyska na zmianach systemu wynagrodzeń kwotowo, a około 1/4 czy 1/3 pracowników straci od stu do kilkuset złotych, zaś w niektórych przypadkach powyżej 1.000 zł. Analizę płacową ogłoszono w Intranecie i każdy z pracowników pozwanego mógł się z niej dowiedzieć, że dla grupy około 1200 pracowników nowe warunki wynagradzania gwarantują podwyższenie płacy zasadniczej, a dla grupy około 400 pracowników obniżenie, z czego większość zmian obniżyła wynagrodzenie do 500 zł (dla 200 osób). Łącznie zwiększenie siatki płac wyniosło 6 mln zł rocznie. W 2019 r. na stanowisku analogicznym do powoda pracowało osiem osób, z czego trzy osoby zyskały na zmianach po 500-1.500 zł na wysokości wynagrodzenia, zaś pięć osób uzyskało

niższe wynagrodzenie. Z rynkowych raportów płacowych nie wynikało w żadnej mierze, by stanowisko specjalisty miało wycenę w aglomeracji [...] wyższą niż 5.500-6.000 zł.

Pismem z dnia 10 lipca 2019 r. pracodawca zwrócił się do Związku Zawodowego P. z informacją o zamiarze wypowiedzenia powodowi warunków umowy o pracę. Związek zaopiniował ten zamiar negatywnie. Oświadczeniem woli z dnia 5 sierpnia 2019 r., wręczonym powodowi tego samego dnia, pozwany, wypowiedział pracownikowi dotychczasowe warunki pracy i płacy z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia w ten sposób, że zaproponował mu stanowisko specjalisty w zespole administracji z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 5500 zł zgodnie regulaminem płacowym, stanowiącym załącznik nr 1 do regulaminu wynagradzania. Wypowiedzenie zmieniające wręczono powodowi „w związku z wypowiedzeniem Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (ZUZP) z dnia 12 września 2014 r. zawartego pomiędzy (...) oraz upływem w dniu 31 maja 2019 r. okresu wypowiedzenia ZUZP, a także w związku z wejściem w życie w Przedsiębiorstwie P. Regulaminu Wynagradzania i Regulaminu Premiowania, stanowiących nową podstawę wynagradzania i premiowania Pracowników PPL”. Podano też, że utraciły moc dotychczasowe zasady zatrudnienia i wynagrodzenia pracownika, wynikające z dotychczasowego ZUZP. Zakres obowiązków powoda nie uległ zmianie na skutek wypowiedzenia zmieniającego. Wprowadzenie nowych zasad wynagradzania spowodowało, iż koszt wynagrodzeń dla pracowników wzrósł dla pracodawcy o około 6 mln zł. Kwoty dodatków zostały przesunięte globalnie w funduszu płac do wynagrodzeń zasadniczych. Stanowisko powoda przed zmianami było przeszacowane co do wynagrodzenia, gdyż jako specjalista w obszarze administracji otrzymywał uprzednio wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 9.600 zł z dodatkami dającymi łącznie ponad 12.000 zł. Stanowisko to przed i po wypowiedzeniu zmieniającym miało charakter administracyjny, biurowy, nie wymagało wiedzy merytorycznej. Pozwany ocenił, że obszar administracji nie ma dla niego znaczenia kluczowego i zaproponował powodowi wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 5.500 zł. Wynagrodzenie powoda w kwocie brutto, liczone jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wynosiło 12.480 zł.

Powołując się na tak ustalony stan faktyczny sprawy, Sąd pierwszej instancji przypomniał, że zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie warunków umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu warunków umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli okres wypowiedzenia upłynął, o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Zgodnie zaś z art. 30 § 3 i 4 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony winno być sporządzone w formie pisemnej i zawierać przyczynę wypowiedzenia.

Uwzględniając te regulacje, Sąd Rejonowy stwierdził, że wypowiedzenie ZUZP zawierało opis założeń, na jakich zostanie oparty nie tylko nowy system wynagrodzeń, ale także w przyszłości zasady rekrutacji, awansów stanowiskowych oraz kompetencji wymaganych na poszczególnych stanowiskach, co nie odnosiło się do definicji „kompletnych regulacji płacowych”. Karty pełniły wyłącznie rolę subsydiarną i stanowiły wewnętrzny dokument pracodawcy. Pozwany wskazał wprost, że proces wartościowania stanowisk pracodawca wykona samodzielnie, gdyż należy to do jego kompetencji. Zgodnie z art. 30 ustawy o związkach zawodowych w związku art. 77² § 4 k.p. pracodawca uzgadnia treść regulaminu wynagradzania ze związkami zawodowymi. W pkt 3 wypowiedzenia ZUZP była mowa o przedstawieniu kompletnych regulacji płacowych „do ich procedowania”, zaś zgodnie z art. 30 ustawy o związkach zawodowych w związku art. 77² § 4 k.p. procedować można właśnie regulaminy. Przepisy prawa pracy nie przewidują natomiast, aby uzgodnieniu ze związkami zawodowymi podlegały inne dokumenty jak na przykład karty stanowisk pracy czy karty kwalifikacyjno-kompetencyjne. Regulamin wynagradzania i premiowania pozwany przedstawił w terminie, a zatem spełnił warunek wskazany w pkt 3 wypowiedzenia ZUZP.

Odnosząc się do twierdzeń powoda, że pozwany nie podał, z jakiego powodu zaproponowano powodowi wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 5.500 zł brutto, Sąd pierwszej instancji stwierdził, że w wypowiedzeniu zmieniającym wyraźnie podano, że do zmiany warunków płacowych powoda doszło z powodu wypowiedzenia ZUZP i wejścia w życie regulaminu wynagradzania i premiowania, który objął wszystkich

pracowników. Zmiana nastąpiła więc na poziomie zbiorowym i sama w sobie stanowiła uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia zmieniającego. Powód, jak wszyscy pracownicy, miał możliwość zapoznania się z regulaminem wynagradzania i premiowania oraz mógł uzyskać objaśnienia kadrowe w ramach akcji informacyjnej prowadzonej przez pozwanego zarówno przed wręczeniem wypowiedzenia zmieniającego, jak i w trakcie biegu okresu tego wypowiedzenia. W uzasadnieniu wypowiedzenia ZUZP, z którym powód się zapoznał (o czym świadczyła treść jego wyjaśnień), pozwany wyraźnie zaznaczył, że dawny system wynagradzania pracowników był niesprawiedliwy, wadliwy, zaś przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało na zasadność merytoryczną wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Zaproponowane powodowi nowe warunki pracy i płacy wynikały z przyjętych w nowym regulaminie warunków wynagradzania dla wszystkich pracowników pozwanego przedsiębiorstwa. W warunkach gospodarki rynkowej pracodawca ma pełną swobodę ustalania, jakie stanowiska pracy wynagradza wyższymi stawkami, a jakie niższymi. Pozwany wykazał w procesie, że uprzednie wynagrodzenie powoda, któremu przypisano do wykonywania proste czynności wprowadzania danych do komputera w obszarze administracji, były wynagradzane nienaturalnie wysoką i niespotykaną na rynku stawką zasadniczą ok. 9.600 zł brutto, łącznie ponad 12.000 zł. Zeznania świadków jasno wykazały z kolei, że pozwany zasadnie uznał, że stanowiska z zakresu administracji są łatwo odtwarzalne i nie mają kluczowego znaczenia dla pracodawcy, w przeciwieństwie dla stanowisk specyficznych, charakterystycznych, wyjątkowych dla ruchu lotniczego, jak na przykład dyżurny poru lotniczego.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z dnia 8 kwietnia 2022 r., wydanym na skutek apelacji wniesionej przez powoda od wyroku Sądu pierwszej instancji, oddalił tę apelację oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Sąd Okręgowy uznał za prawidłowe ustalenia Sądu pierwszej instancji, które następnie doprowadziły do oceny, że ZUZP z 2014 r. został skutecznie wypowiedziany. W dniu 30 listopada 2018 r. pozwany wypowiedział bowiem ZUZP na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 2 oraz ust. 2 i 3 ZUZP, zachowując 6-miesięczny okres

wypowiedzenia, to jest ze skutkiem na dzień 31 maja 2019 r. Pozwany zadeklarował w wypowiedzeniu, że w przypadku nieprzedstawienia do dnia 15 kwietnia 2019 r. pakietu kompletnych regulacji płacowych wypowiedzenie z dnia 15 kwietnia 2019 r. traci swoją moc, jednak wprowadzony warunek został spełniony, wobec czego nastąpił skutek w postaci wypowiedzenia ZUZP z 2014 r.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, chybiony był apelacyjny zarzut naruszenia art. 241⁷ § 1 pkt 3 k.p. Przepis ten przewiduje, że układ rozwiązuje się: na podstawie zgodnego oświadczenia stron, z upływem okresu, na który został zawarty, z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron. W świetle regulacji tego przepisu pozwanemu przysługiwało zatem uprawnienie do wypowiedzenia ZUZP w każdej sytuacji. W orzecznictwie trafnie podniesiono zaś, że skuteczność wypowiedzenia układu nie jest uwarunkowana istnieniem jakiejkolwiek przyczyny uzasadniającej, gdyż wypowiedzenie układu jest czynnością abstrakcyjną, a nie kauzalną. Z uwagi na ustrojowy, a nie obligacyjny charakter normy określającej sposoby rozwiązywania układów zbiorowych pracy, wprowadzenie do powyższej regulacji w drodze dobrowolnych, umownych postanowień stron układu zbiorowego jakichkolwiek ograniczeń możliwości zawierania czy też rozwiązywania układów zbiorowych nie jest możliwe, w przypadku normy zawartej w art. 241⁷ § 1 k.p. mamy bowiem do czynienia z przepisem bezwzględnie obowiązującym (*ius cogens*). Jednocześnie ZUSP, wobec jego wypowiedzenia, powinien zostać zastąpiony albo kolejnym ZUZP, albo innym dokumentem pozwalającym na określenie zasad wynagradzania - regulaminem wynagradzania (i ewentualnie premiowania). Zgodnie bowiem z art. 77² § 1 k.p. pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania. W sytuacji, gdy u pracodawcy działa jedna zakładowa organizacja związkowa, w myśl art. 77² § 4 k.p., pracodawca jest obowiązany uzgodnić z nią treść regulaminu wynagradzania, co oznacza, że brak zgody tej organizacji uniemożliwia wprowadzenie regulaminu wynagradzania. Z kolei w sytuacji, gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa - tak jak w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy, wprowadzenie regulaminu wymaga zachowania procedury przewidzianej w

art. 30 ust. 4 i 5 ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którą w sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z organizacjami związkowymi, organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko (ust. 4), a w razie braku przedstawienia w terminie 30 dni wspólnie uzgodnionego stanowiska przez organizacje związkowe lub organizacje związkowe reprezentatywne, w sprawach m.in. regulaminu wynagradzania, regulaminu nagród i premiowania, decyzje w tych sprawach podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych (ust. 5 i ust. 6). W ustalonych w sprawie okolicznościach faktycznych, pozwany w związku z wypowiedzeniem ZUZP w oświadczeniu o jego wypowiedzeniu z dnia 30 listopada 2018 r. zobowiązał się do przedstawienia „pakietu kompletnych regulacji płacowych, które po przeprowadzeniu procesu konsultacji społecznych zgodnie z wymogami prawa, miały zastąpić dotychczasowy system wynagrodzeń” obowiązujący u pozwanego. Określił też, że w przypadku nieprzedstawienia do dnia 15 kwietnia 2019 r. pakietu kompletnych regulacji płacowych, wypowiedzenie z dniem 15 kwietnia 2019 r. traci swoją moc. Zatem skuteczność wypowiedzenia ZUZP została uzależniona od spełnienia warunku i - w ocenie Sądu Okręgowego - pozwany warunek wskazany w pkt 3 wypowiedzenia ZUZP spełnił w terminie, wobec czego skutecznie wypowiedział ZUZP z dnia 12 września 2014 r. Jednocześnie należało zauważyć, że w świetle art. 30 ustawy o związkach zawodowych i art. 77² § 4 k.p. jedynie regulamin wynagradzania i regulamin premiowania (ewentualnie nowy ZUZP) do ich wprowadzenia wymagały „procesu konsultacji społecznych zgodnie z wymogami prawa” oraz mogły zastąpić „dotychczasowy” system wynagrodzeń obowiązujący u pozwanego. W pkt 3 wypowiedzenia ZUZP była mowa o przedstawieniu kompletnych regulacji płacowych „do ich procedowania”, zaś zgodnie z art. 30 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 77² § 4 k.p. procedować należy właśnie regulaminy, a nie dokumenty w postaci kart stanowisk czy kart kwalifikacyjno-kompetencyjnych i jak trafnie zauważył Sąd Rejonowy, żaden przepis prawa pracy nie przewiduje konieczności uzgadniania ze związkami zawodowymi tego typu dokumentów.

Sąd Okręgowy uznał więc, że skoro regulamin wynagradzania i premiowania pozwany przedstawił w terminie do dnia 15 kwietnia 2019 r., to należało przyjąć, że

pozwany spełnił warunek wskazany w pkt 3 wypowiedzenia ZUZP, skutkiem czego ZUZP został skutecznie wypowiedziany.

Sąd drugiej instancji podzielił także ocenę Sądu Rejonowego, że wypowiedzenie ZUZP zawierało opis założeń, na jakich zostanie oparty nie tylko nowy system wynagrodzeń, ale także w przyszłości zasady rekrutacji, awansów stanowiskowych oraz kompetencji wymaganych na poszczególnych stanowiskach, co nie odnosiło się do definicji „kompletnych regulacji płacowych”. Karty pełniły wyłącznie rolę subsydiarną i stanowiły wewnętrzny dokument pracodawcy. Z treści wypowiedzenia ZUZP wynikało, że pracodawca ocenił, że najpóźniej do dnia 15 kwietnia 2019 r. (pkt 2 oświadczenia) zdoła zakończyć proces wartościowania stanowisk pracy, co pozwoli mu do tego dnia przedstawić organizacjom związkowym „pakiet kompletnych regulacji płacowych”. Pozwany w ten sposób wskazał zatem wprost, że proces wartościowania stanowisk wykona samodzielnie, gdyż należy to do jego kompetencji, w odróżnieniu od regulaminu wynagradzania i premiowania, które składały się na pojęcie „pakiet kompletnych regulacji płacowych” i podlegały procedurze uzgadniania ze związkami zawodowym zgodnie z art. 30 ustawy o związkach zawodowych w związku art. 77² § 4 k.p.

Zdaniem Sądu Okręgowego, chybiony był także apelacyjny zarzut naruszenia art. 77² § 1 i 3 k.p. Niewątpliwie bowiem, zgodnie z art. 77² k.p. pracodawca ma obowiązek ustalenia w regulaminie wynagradzania warunków wynagradzania za pracę (§ 1) w sposób umożliwiający określanie na jego podstawie indywidualnych warunków umów o pracę (§ 3). Wprowadzony przez pozwanego regulamin wynagradzania i premiowania wraz z załącznikami nr 1 i 2 w postaci taryfikatora spełniał zaś powyższe warunki. Regulamin wynagradzania nie musi bowiem zawierać wykazu stawek kwotowych dla stanowisk pracy. Pracodawca może wprowadzić do treści regulaminu „taryfikator” tak, jak miało to miejsce w niniejszej sprawie. W taryfikatorze płacowym stanowiącym załącznik do regulaminu wynagradzania, który także został przedstawiony organizacjom związkowym jako część składowa regulaminu wynagradzania, ustalono „próg dolny” i „próg górny”, które ustalały przedział wynagrodzeń na określonym stanowisku w danym zespole pracowników. Dla stanowiska pracy powoda, należącego do Pionu Korporacyjnego (T4.TA) do kategorii L9, przewidziano wynagrodzenie zasadnicze od 2.600 zł do

7.000 zł (tabela stawek k. 30). Zatem to „taryfikator” jest elementem niezbędnym każdego regulaminu wynagradzania. Jego brak stanowi uchybienie przepisom prawa pracy. Istotne jest, aby przy ustalaniu taryfikatora wynagradzania tak ustalić granice wynagrodzeń dla poszczególnych grup czy stanowisk pracy, aby wynagrodzenie odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Właściwie skonstruowany regulamin wynagradzania powinien zawierać taryfikator stanowisk przygotowany na podstawie wartościowania stanowisk pracy. Jednakże pracodawca ma uprawnienie, a nie obowiązek, do określenia w regulaminie wynagradzania kwestii kwalifikacji pracowników na poszczególnych stanowiskach. Jeżeli umieści w regulaminie wynagradzania zapisy dotyczące powyższej kwestii, to będą one podlegały konsultacji związkowej jako treść regulaminu wynagradzania. Nie oznacza to jednak, że element ten ma charakter obligatoryjny. W okolicznościach faktycznych sprawy pozwany nie uregulował w regulaminie wynagradzania i premiowania wymogów kwalifikacyjnych wobec pracowników.

Nie był również zasadny zarzut naruszenia art. 78 § 1 k.p. Przepis ten odnosi się bowiem do wynagrodzenia, które powinno odpowiadać kwalifikacjom pracownika, a nie do treści regulaminu wynagradzania. Nie statuuje on konieczności określenia w regulaminie wynagradzania kwalifikacji pracowników na poszczególnych stanowiskach. Z kolei apelacyjne zarzuty naruszenia art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. były chybione wobec prawidłowego ustalenia przez Sąd Rejonowy, że ZUZP z 2014 r. został skutecznie i zgodnie z prawem wypowiedziany i zastąpiony przez regulamin wynagradzania i premiowania. W związku z wprowadzeniem regulaminu wynagradzania i premiowania pozwany miał prawo złożyć powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu mu warunków płacy. Warunki te zostały bowiem inaczej określone we wprowadzonych regulaminach w stosunku do wcześniej obowiązującego ZUZP. Regulamin wynagradzania zawierał taryfikator. Zaproponowane powodowi wynagrodzenie w kwocie 5.500 zł mieściło się natomiast w widełkach przedstawionych w taryfikatorze. Dla stanowiska pracy powoda, należącego do Pionu Korporacyjnego (T4, TA) do kategorii L-9, przewidziano wynagrodzenie zasadnicze od 2.600 zł do 7.000 zł. Zmiana w zakresie wynagrodzeń

nastąpiła na poziomie zbiorowym, na skutek wypowiedzenia ZUZP i zastąpienia go regulaminem wynagradzania i premiowania. Była ona przyczyną wypowiedzenia zmieniającego samą w sobie i mogła stanowić samodzielną, dostatecznie skonkretyzowaną przesłankę wypowiedzenia warunków umowy o płacę powoda. Wymagało też podkreślenia, że dotychczasowe wynagrodzenie zasadnicze powoda (9.600 zł) nie mieściło się w przedziale płacowym przewidzianym dla nowo nazwanego stanowiska pracy powoda, w związku z czym wprowadzenie nowego regulaminu wynagradzania stanowiło samą w sobie konieczność zmiany wynagrodzenia zasadniczego powoda. Jednocześnie powodowi nie zmieniono stanowiska pracy rozumianego jako zespół obowiązków i kompetencji pracownika. Doszło jedynie do nieznacznej zmiany nazwy stanowiska. Powód, jak wszyscy pracownicy, miał możliwość zapoznania się z regulaminem wynagradzania i premiowania oraz mógł uzyskać wyjaśnienia kadrowe w ramach akcji informacyjnej prowadzonej przez pozwanego zarówno przed wręczeniem wypowiedzenia zmieniającego, jak i w okresie biegu okresu tego wypowiedzenia. Sąd Rejonowy poczynił przy tym prawidłowe, szczegółowe ustalenia w oparciu o zeznania świadków i dokumenty, w tym komunikaty zawarte w Intranecie, że pracodawca przeprowadził wielomiesięczną akcję informacyjną w tym zakresie. Przepisy Kodeksu pracy zobowiązują pracodawcę do uzasadnienia przyczyny wypowiedzenia warunków pracy i płacy, a nie uzasadnienia propozycji płacowych pracodawcy. Powód nie wykazał także, aby zaproponowane mu wynagrodzenie naruszało powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy, w tym zakaz dyskryminacji i nierównego traktowania, natomiast pozwany przedstawił przekonująco, że celem zmian było ujednolicenie zasad wynagradzania oraz właśnie zniwelowanie występujących dotychczas nieuzasadnionych nierówności w zatrudnieniu. Należało więc podzielić stanowisko Sądu pierwszej instancji, że pozwany wykazał w procesie, że uprzednie wynagrodzenie powoda, któremu przypisano do wykonywania proste czynności wprowadzania danych do komputera w obszarze administracji, były wynagradzane wysoką stawką zasadniczą ok. 9.600 zł brutto, łącznie ponad 12.000 zł. Pracodawca ocenił bowiem, że stanowiska z zakresu administracji są łatwo odtwarzalne i nie mają kluczowego znaczenia dla pracodawcy, w przeciwieństwie dla stanowisk merytorycznych specyficznych i charakterystycznych, a nawet wyjątkowych dla

ruchu lotniczego, jak na przykład dyżurny portu lotniczego. Ocena ta leży zaś w gestii pracodawcy i pozostaje poza oceną sądu pracy.

Powód M. Ż. wniósł do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie, zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając:

1) naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, to jest art. 382 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. i art. 391 § 1 k.p.c., przez wadliwą ocenę dowodu z dokumentu - oświadczenia o wypowiedzeniu ZUSP i dowodu z zeznań świadka M. S. oraz przyjęcie przez Sąd drugiej instancji, że doszło do skutecznego wypowiedzenia ZUSP w sytuacji, gdy z treści oświadczenia o wypowiedzeniu ZUSP z dnia 30 listopada 2018 r. wynika, że nie spełnił się warunek, od którego pracodawca uzależnił skuteczność wypowiedzenia ZUSP, z uwagi na to, że pracodawca nie przedstawił zakładowym organizacjom związkowym pakietu kompletnych regulacji płacowych, o których mowa w treści tego oświadczenia;

2) naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest:

a) art. 241⁷ § 1 pkt 3 k.p. i art. 241¹³ § 2 k.p., przez ich wadliwe zastosowanie i nieprawidłowe ustalenie, że ZUSP został skutecznie wypowiedziany przez pracodawcę i w konsekwencji, że pozwany był uprawniony do wypowiedzenia powodowi warunków umowy o pracę wynikających z ZUSP w sytuacji, gdy z treści oświadczenia o wypowiedzeniu ZUSP z dnia 30 listopada 2018 r. wynika, że nie spełnił się warunek, od którego pracodawca uzależnił skuteczność wypowiedzenia ZUSP, z uwagi na to, że pracodawca nie przedstawił zakładowym organizacjom związkowym pakietu kompletnych regulacji płacowych;

b) art. 77² § 1, 2 i 3 k.p., przez jego wadliwe zastosowanie i zaniechanie ustalania, że regulamin wynagradzania wprowadzony zarządzeniem pracodawcy z dnia 24 maja 2019 r. nie zawiera informacji w zakresie stawek wynagrodzenia za pracę na określonym stanowisku, w określonej komórce organizacyjnej (zespolu), a w konsekwencji nie stanowi regulaminu wynagradzania w rozumieniu wskazanego przepisu;

c) art. 77² § 1, 2 i 3 k.p., przez wadliwe ustalenie, że proces uzgadniania treści regulaminu wynagradzania nie obejmuje uzgadniania kwestii kwalifikacji pracowników na poszczególnych stanowiskach pracy w sytuacji, gdy regulamin wynagradzania powinien zawierać informacje o wymogach kwalifikacyjnych na

poszczególnych stanowiskach pracy, a działające u pozwanego zakładowe organizacje związkowe uzgadniały z pracodawcą kwalifikacje i kompetencje wymagane na każdym stanowisku pracy (były one określone w obowiązujących u pozwanego zakładowych układach zbiorowych pracy);

d) art. 78 § 1 k.p., przez zaniechanie ustalenia, że na podstawie regulaminu wynagradzania nie ma możliwości ustalenia, czy wynagrodzenie powoda odpowiada kwalifikacjom wymagany przy wykonywaniu powierzonej mu pracy;

e) art. 30 § 4 k.p. i art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p., przez ich wadliwe zastosowanie i przyjęcie, że wypowiedzenie warunków płacy powodowi nie narusza przepisów dotyczących wypowiedzania umów o pracę i jest uzasadnione w sytuacji, gdy pracodawca wobec obowiązywania ZUSP nie mógł wypowiedzieć powodowi warunków umowy o pracę na jego niekorzyść;

f) art. 30 § 4 k.p. i art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p., przez ich wadliwe zastosowanie i przyjęcie, że wypowiedzenie warunków płacy powodowi nie narusza przepisów dotyczących wypowiedzania umów o pracę i jest uzasadnione w sytuacji, gdy:

- regulamin wynagradzania nie zawiera informacji w zakresie stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a w konsekwencji nie stanowi regulaminu wynagradzania w rozumieniu przepisów kodeksu pracy;

- wprowadzenie regulaminu wynagradzania nie może być samodzielną przesłanką wypowiedzenia powodowi warunków umowy o pracę na jego niekorzyść i uzasadniać obniżenia wynagrodzenia powodowi;

- oświadczenie o wypowiedzeniu powodowi warunków pracy nie zawierało przyczyn złożenia propozycji nowych warunków płacy, w sytuacji, gdy pracodawca powinien wskazać nie tylko przyczynę wypowiedzenia, ale również powody złożenia propozycji nowych warunków zatrudnienia;

g) art. 38 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p., przez zaniechanie ustalenia, że zamiar dokonania wypowiedzenia zmieniającego powodowi przekazany reprezentującej powoda zakładowej organizacji związkowej nie zawierał przyczyn złożenia propozycji nowych warunków płacy w sytuacji, gdy pracodawca powinien

związek zawodowy powiadomić nie tylko o przyczynie wypowiedzenia, ale również o powodach złożenia propozycji nowych warunków zatrudnienia;

h) art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez jego wadliwe zastosowanie i zaniechanie ustalenia, że pojęcie pakiet kompletnych regulacji płacowych zostało zdefiniowane w oświadczeniu o wypowiedzeniu ZUSP z dnia 30 listopada 2018 r. przez wskazanie, że w jego skład wchodzi zakładowy układ zbiorowy pracy albo regulamin wynagradzania oraz karty kwalifikacyjno-kompetencyjne, a kwalifikacje i kompetencje pracowników stanowią element regulacji płacowych;

Powołując się na tak sformułowane zarzuty kasacyjne, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu według norm przepisanych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznawana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna jest uzasadniona w stopniu uprawniającym do wydania orzeczenia kasatoryjnego, choć nie wszystkie podniesione w niej zarzuty zasługują na uwzględnienie.

Wstępnie Sąd Najwyższy stwierdza, że istotą sporu w sprawie, w której została wniesiona skarga kasacyjna, jest rozstrzygnięcie, czy dokonane przez pozwanego oświadczeniem woli, złożonym wobec skarżącego w dniu 5 sierpnia 2019 r., wypowiedzenie zmieniające (dotyczące warunków pracy i płacy), w którym jako przyczynę tego wypowiedzenia pozwany podał ustanie mocy obowiązującej zakładowego układu zbiorowego pracy wypowiedzianego przez pozwanego oraz wejście w życie regulaminu wynagradzania i regulaminu premiowania, jest uzasadnione oraz czy nie narusza przepisów o wypowiedaniu umów o pracę.

Sąd Najwyższy zauważa w związku z tym, że skarga kasacyjna wniesiona w sprawie o niemal identycznym stanie faktycznym, oparta na analogicznej podstawie zaskarżenia była już rozpoznawana i została rozstrzygnięta wyrokiem z dnia 15 listopada 2023 r., II PSKP 78/22 (OSNP 2024 nr 5, poz. 50). W wyroku tym Sąd Najwyższy uznał zaś skargę za częściowo uzasadnioną i zdecydował o uchyleniu

zaskarżonego wyroku oraz przekazaniu sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania. Sąd Najwyższy w obecnym składzie w całej rozciągłości podziela z kolei argumentację stanowiącą podstawę tego wyroku oraz przytoczone tam poglądy prawne.

Za wyrokiem z dnia 15 listopada 2023 r., II PSKP 78/22, Sąd Najwyższy przypomina zatem, że w jego uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 15 października 2008 r., III PZP 1/08 (OSNP 2009 nr 9-10, poz. 113) wyjaśniono, że potrzeba wypowiedzenia pracownikowi warunków pracy i płacy na skutek utraty mocy obowiązującej układu zbiorowego pracy nie oznacza, że w sytuacji, gdy - jak w sprawie, w której wniesiona została rozpoznawana skarga kasacyjna - rozwiązany układ zbiorowy pracy nie został zastąpiony nowym układem, w każdym indywidualnym przypadku wypowiedzenie zmieniające będzie uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p., zwłaszcza biorąc pod uwagę proponowane przez pracodawcę warunki, które - przy braku autonomicznych źródeł prawa pracy - powinny odpowiadać zasadom wynikającym z powszechnie obowiązującego prawa. W takim wypadku ocenie pod kątem zasadności podlega indywidualizacja warunków pracy dokonana w wypowiedzeniu zmieniającym z uwzględnieniem istniejących u konkretnego pracodawcy uwarunkowań ekonomicznych czy organizacyjnych, ale jedynie pod kątem ich rzeczywistego występowania i znaczenia dla warunków proponowanych pracownikom. Natomiast do uprawnień sądu pracy nie należy kontrola zasadności, racjonalności czy też konieczności działań organizacyjnych i ekonomicznych pracodawcy (por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2013 r., II PK 248/12, OSNP 2014 nr 2, poz. 24 oraz podobnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 2011 r., III PK 30/11, LEX nr 1163948 i uchwała Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2008 r., I PZP 9/07, OSNP 2008 nr 13-14, poz. 185).

Z przywołanego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika więc, że utrata mocy obowiązującej ZUZP stanowi uzasadnioną przyczynę ingerencji w treść stosunku pracy w postaci wypowiedzenia warunków pracy i płacy (por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2013 r., II PK 197/12, OSNP 2013 nr 21-22, poz. 250). Jednakże samo wypowiedzenie ZUZP nie wystarcza do uznania czynności pracodawcy w postaci dokonanego indywidualnie pracownikowi wypowiedzenia

zmieniającego za zasadną w rozumieniu art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p. Użyte w art. 45 § 1 k.p. określenie „nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę” jest bowiem klauzulą generalną, która odnosi się do wszystkich wypowiedzeń umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, a więc także do wypowiedzeń dokonanych z przyczyn dotyczących pracodawcy. Jak natomiast wyjaśniano w orzecznictwie Sądu Najwyższego - w konkretnych okolicznościach faktycznych utrata mocy obowiązującej układu zbiorowego pracy może różnorodnie wpływać na konieczność dokonania wypowiedzeń zmieniających pracownikom, od braku takiej potrzeby (na przykład wtedy, gdy pracodawca jest w dobrej kondycji finansowej), przez podjęcie takich decyzji tylko wobec niektórych pracowników czy grup pracowników, aż po wypowiedzenie warunków wszystkim pracownikom zatrudnionym u danego pracodawcy. Te elementy procesu decyzyjnego pracodawcy (ekonomiczne, organizacyjne itp.), które warunkują określone rozwiązania wobec jego pracowników po utracie mocy obowiązującej układu zbiorowego pracy, wpisują się w przyczyny dokonywania indywidualnych wypowiedzeń zmieniających i nie mogą być pominięte przy ocenie ich zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p. Dlatego też ocena zasadności wypowiedzenia nie może ograniczać się wyłącznie do weryfikacji istnienia samej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, bo uwzględnieniu w ramach art. 45 k.p. podlegają takie przymioty pracownika związane ze stosunkiem pracy, jak: jego dotychczasowy stosunek do pracy, staż pracy, kwalifikacje zawodowe, przez pryzmat których należy oceniać przyczynę wypowiedzenia. Z kolei art. 42 § 1 k.p. nakazuje stosować do wypowiedzenia warunków pracy i płacy przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę w sposób odpowiedni. Oznacza to konieczność stosowania przepisów o wypowiedzeniu bez żadnych zmian lub ze zmianami uzasadnionymi innym charakterem wypowiedzenia zmieniającego. Przy tego rodzaju wypowiedzeniu głównym celem jest bowiem zmiana treści stosunku pracy, a rozwiązanie tego stosunku - celem jedynie alternatywnym. Stanowczego podkreślenia - z uwagi na stanowisko Sądów obu instancji - wymaga przy tym, że ocena zasadności wypowiedzenia zmieniającego obejmuje także ocenę zaproponowanych pracownikowi nowych warunków. Stanowisko to jest nadal podtrzymywane w najnowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego, zgodnie z którym podanie pracownikowi jako przyczyny

wypowiedzenia jedynie upływu jednego roku obowiązywania zakładowego układu zbiorowego pracy od dnia przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę nie stanowi wskazania prawdziwej, konkretnej i wystarczającej przyczyny zmiany warunków zatrudnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2022 r., II PSKP 100/21, OSNP 2023 nr 2, poz. 16). Samo istnienie przyczyny (potrzeby) wypowiedzenia pracownikowi warunków pracy i płacy na skutek utraty mocy obowiązującej układu zbiorowego pracy nie oznacza, że w każdym indywidualnym przypadku wypowiedzenie będzie uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p., zwłaszcza biorąc pod uwagę proponowane przez pracodawcę warunki, które przy braku autonomicznych źródeł prawa pracy, powinny odpowiadać zasadom wynikającym z powszechnie obowiązującego prawa pracy, w tym z art. 18^{3c} § 1 k.p.c., zgodnie z którym pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, jak również z art. 13 zdanie pierwsze k.p., wyrażającego uniwersalną zasadę polskiego prawa pracy, zgodnie z którą pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę, skonkretyzowaną, między innymi, w art. 78 § 1 k.p., wedle którego wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

Z przywołanego wyżej orzecznictwa wynika również, że w przypadku utraty mocy obowiązującej przez układ zbiorowy pracy, który nie został zastąpiony nowym układem, ale został zastąpiony regulaminem wynagradzania, wejście w życie takiego regulaminu będzie stanowiło prawnie relewantną przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy. Wypowiedzenie warunków płacy z tej przyczyny można uznać za uzasadnione, gdy treść regulaminu wynagradzania będzie wymagała dostosowania warunków wynagradzania pracownika – ukształtowanych do tej pory przez ZUZP - do postanowień nowego regulaminu wynagradzania. To, czy w konkretnych okolicznościach faktycznych takie wypowiedzenie będzie uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p., zależy jednak od treści regulaminu wynagradzania. W tej kwestii, w tym miejscu należy zatem jedynie zwrócić uwagę, że jak wynika z ustaleń faktycznych poczynionych przez Sądy obu instancji, regulamin wynagradzania ustalony przez pozwanego przewidywał na

stanowisku pracy powoda wynagrodzenie w wysokości od 2.600 zł do 7.000 zł, a na podstawie ZUZP wynagrodzenie to wynosiło 9.600 zł.

Odnosząc powyższe zapatrywania co do sposobu rozpoznawania spraw takich jak niniejsza do zarzutów rozpoznawanej skargi kasacyjnej, Sąd Najwyższy zwraca też uwagę, że większość z nich dotyczy – w różnych konfiguracjach i w oparciu o różne przepisy prawa materialnego i procesowego – wadliwego ustalenia przez Sąd drugiej instancji, że ZUZP został skutecznie wypowiedziany przez pozwanego. Tak skonstruowany i uzasadniany zarzut kasacyjny jest jednak oczywiście chybiony z uwagi na to, że Sąd Najwyższy - działając jako sąd kasacyjny - jest sądem prawa. Dlatego za bezpodstawny należy uznać zarzut naruszenia przepisów postępowania, to jest art. 382 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. i art. 391 § 1 k.p.c. „przez wadliwą ocenę dowodu z dokumentu (...) i dowodu z zeznań świadka ...”. Zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c. zarzuty dotyczące oceny dowodów nie mogą bowiem stanowić skutecznej podstawy skargi kasacyjnej jako nadzwyczajnego środka zaskarżenia. Oznacza to, że przy rozpoznawaniu kolejnych zarzutów skargi kasacyjnej Sąd Najwyższy jako sąd prawa wypowiada się, będąc związany ustaleniem faktycznym Sądów obu instancji (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), zgodnie z którym doszło do skutecznego wypowiedzenia ZUZP z dnia 12 września 2014 r. Z tych względów nie można również uznać, że doszło do naruszenia art. 241⁷ § 1 pkt 3 k.p. i art. 241¹³ § 2 k.p. „przez nieprawidłowe ustalenie, że ZUZP został skutecznie wypowiedziany”, jak i art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez zaniechanie ustalenia, że „pojęcie pakiet kompletnych regulacji płacowych zostało zdefiniowane w oświadczeniu o wypowiedzeniu ZUZP z dnia 30 listopada 2018 r.”, skoro Sąd drugiej instancji ustalił, jak należało rozumieć treść oświadczenia pozwanego o wypowiedzeniu ZUZP i co należało rozumieć pod pojęciem pakietu kompletnych regulacji płacowych. Dlatego chybiony jest także zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p. i art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. w zakresie dotyczącym niemożności wypowiedzenia powodowi warunków umowy o pracę, skoro w sprawie ustalono, że ZUZP utracił moc obowiązującą.

Powód w uzasadnieniu powyższych zarzutów koncentruje się zresztą – w ślad za przyjętą i konsekwentnie realizowaną strategią procesową – na próbie wykazania, że wypowiedzenie ZUZP przez pozwanego było nieskuteczne, ponieważ nie ziściły

się warunki, od spełniania których sam pozwany uzależnił skuteczność dokonanego wypowiedzenia układu. W tej kwestii – co nie ma wpływu na ocenę zasadności tych zarzutów skargi kasacyjnej, gdyż mimo błędnego uzasadnienia w tym zakresie wyrok Sądu drugiej instancji odpowiada prawu (układ utracił moc obowiązującą) - Sąd Najwyższy uznaje, że nie jest możliwe jednostronne wypowiedzenie układu zbiorowego pod warunkiem. Układy zbiorowe pracy wypełniają różne funkcje: polityczną (przez zapewnienie spokoju społecznego); gospodarczą (przeciwdziałając nadmiernym dysproporcjom płac i nieuzasadnionemu zaniżaniu wynagrodzeń przez pracodawców dążących do pomniejszenia kosztów produkcji czy w ogóle prowadzonej działalności gospodarczej); socjalną (umożliwiając wzrost płac w relacji do podnoszącego się dochodu narodowego i korzystnych zmian w koniunkturze gospodarczej). Przede wszystkim układy te ukształtowały się jako szczególna instytucja prawa pracy o złożonym charakterze (G. Goździewicz, Układy zbiorowe pracy jako źródło prawa pracy [w:] red. Z. Góral, Układy zbiorowe pracy. W stulecie urodzin profesora Wacława Szuberta, Warszawa 2013, s. 69-84 i powołana tam literatura przedmiotu) będąca instrumentem ochrony interesów pracowników (zob. zwłaszcza L. Florek, Znaczenie układów zbiorowych pracy [w:] red. Z. Góral, Układy zbiorowe..., s. 51; K. W. Baran, Funkcje zbiorowego prawa pracy [w:] red. K. W. Baran, System prawa pracy. Tom V. Zbiorowe prawo pracy, Warszawa 2014, s. 134). Są instrumentem zapewniania ładu w zbiorowych stosunkach pracy. Ograniczają arbitralność działań pracodawcy przy kształtowaniu treści indywidualnych umów o pracę. Uelastyczniają ustawowe prawo pracy a nawet pozwalają wdrażać normy prawa unijnego i międzynarodowego. Jednocześnie stanowią najbardziej sformalizowaną postać porozumienia zawieranego w rezultacie rokowań prowadzonych w zakładzie pracy.

W ocenie Sądu Najwyższego, te wszystkie funkcje układów zbiorowych sprawiają, że działają one stabilizująco (ochronnie) w sferze indywidualnych stosunków pracy. Dlatego zezwolenie na wprowadzenie jakiegokolwiek elementu niepewności do tak kluczowego aspektu, jakim jest kwestia, czy układ zbiorowy obowiązuje czy nie, godziłoby w realizację wszystkich funkcji układu zbiorowego (choć przede wszystkim w jego funkcję ochronną). Sąd Najwyższy uwzględnia więc, że myśl poglądów doktryny układ zbiorowy pracy ustaje co prawda z mocy

oświadczeń woli, które są jednak czynnościami prawnymi w szerokim rozumieniu i nie mogą być utożsamiane z czynnościami prawnymi typu cywilnego (W. Sanetra [w:] J. Iwulski, W. Sanetra, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III, Warszawa 2013, art. 241⁷). Sąd Najwyższy uwzględnia też ten pogląd doktryny, zgodnie z którym sam sposób wypowiedzania układów zbiorowych został unormowany w Kodeksie pracy w sposób enumeratywny (I. Sierocka, Sposoby rozwiązywania układów zbiorowych pracy [w:] red. Z. Góral, Układy zbiorowe..., s. 369). Kodeks pracy nie przewiduje zaś możliwości wypowiedzenia układu zbiorowego pod warunkiem. Przemawia to za przyjęciem stanowiska, zgodnie z którym nie ma normy kompetencyjnej do wprowadzenia do oświadczenia o wypowiedzeniu układu elementu przyszłego i niepewnego w postaci jednostronnie ustalonego przez pracodawcę warunku dalszego obowiązywania układu. Stanowisko to ma dodatkowe oparcie w rozumowaniu przyjętym na użytek wykazania tezy o niedopuszczalności wypowiedzenia części postanowień układu zbiorowego (zob. M. Skąpski, Problem dopuszczalności wypowiedzenia części postanowień układu zbiorowego pracy albo porozumienia zbiorowego, PiZS 2021 nr 10, s. 27-28). W przekonaniu Sądu Najwyższego nie ma przy tym znaczenia, czy przyjmie się koncepcję bezwzględnie obowiązującego charakteru regulacji art. 241⁷ § 1 k.p. (jak w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2014 r., III PK 78/13, OSNP 2015 nr 6, poz. 74), czy też złagodzone stanowisko akcentujące konstytucyjną zasadę wolności rokowań zbiorowych oraz proporcjonalności (jak w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 2018 r., I PK 174/17, LEX nr 2609192). W tym pierwszym przypadku oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu układu zbiorowego pod samodzielnie określonym warunkiem będzie bowiem sprzeczne z ustawą w zakresie dotyczącym warunku, a w drugim z naturą (właściwością i funkcjami) układu zbiorowego, gdyż wprowadza niepożądany stan wysokiej niepewności prawnej co do tego, czy układ zbiorowy rzeczywiście utracił moc. Znajduje to doskonałe odzwierciedlenie w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy, w których uwaga stron oraz Sądów skoncentrowała się na kwestii, czy zostały spełnione warunki (przedstawienie „kompletu regulacji płacowych”), od ziszczenia których pozwany uzależniał skuteczność wypowiedzenia zakładowego układu zbiorowego pracy, ponieważ strony odmiennie rozumiały treść oświadczenia woli pozwanego. Nawet zatem,

gdyby przyjąć, że do problemu dopuszczalności warunkowego wypowiedzenia przez pracodawcę zakładowego układu zbiorowego pracy należy stosować rozumowanie przyjęte w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 2018 r., I PK 174/17, pozwalające na regulowanie kwestii wypowiedzenia układu przez jedną stronę w postanowieniach samego układu wynegocjowanych przez obie jego strony – poza treścią art. 241⁷ § 1 k.p. - należy stwierdzić, że nie ustalono, by w układzie zbiorowym, o który chodzi w niniejszej sprawie, zawarto stosowne postanowienie zezwalające pracodawcy na wypowiedzenie układu pod warunkiem „przedstawienia kompletu regulacji płacowych” przed upływem okresu wypowiedzenia (co można byłoby uznać za dopuszczalne także w myśl koncepcji wyartykułowanej przez M. Skąpskiego, s. 27).

Nieuzasadniony jest także zarzut naruszenia art. 77² § 1, 2 i 3 k.p., „przez wadliwe ustalenie, że proces uzgadniania treści regulaminu wynagradzania nie obejmuje kwestii kwalifikacji pracowników na poszczególnych stanowiskach pracy”, ponieważ powołane przepisy nie normują takiej problematyki, jak opisane w konstrukcji tego zarzutu kasacyjnego. Z kolei bezzasadny – jako zawieszony w swoistej normatywnej próżni w kontekście przedmiotu postępowania - jest zarzut naruszenia art. 77² § 1, 2 i 3 k.p., przez przyjęcie, że regulamin wynagradzania wprowadzony zarządzeniem pracodawcy z dnia 24 maja 2019 r. – mimo swojej lakoniczności w kwestii zasad kształtowania wysokości wynagrodzenia (szerokie widełki i brak kryteriów doprecyzowujących sposób ustalenia wysokości wynagrodzenia konkretnego pracownika) – jest regulaminem wynagradzania. Wymaga bowiem podkreślenia, że jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 lutego 2004 r., I PK 307/03 (OSNP 2004 nr 24, poz. 416), regulamin wynagradzania jest źródłem prawa w rozumieniu art. 9 k.p. Z tego względu sąd powinien dążyć do ustalenia treści norm prawnych w nim zawartych, niezależnie od ułomności sformułowania jego przepisów. W przypadku, gdyby okazało się to niemożliwe, sąd powinien zaś ustalić należne pracownikowi wynagrodzenie, kierując się przede wszystkim wskazaniem zawartymi w art. 78 § 1 i art. 80 k.p.

Sąd Najwyższy odnotowuje równocześnie stanowisko doktryny, zgodnie z którym rolą regulaminu wynagradzania jest na tyle precyzyjne i kompleksowe ustalanie warunków płacy bądź pracy, aby było możliwe określanie warunków

zatrudnienia każdego pracownika bądź to w wyniku czynności prawnej pracodawcy kształtującej te warunki (np. w umowie o pracę), bądź to w drodze automatycznego ich wyznaczania (art. 56 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Wymóg ten nie jest spełniony, jeżeli wysokość wynagrodzenia w regulaminie została określona w szeroko rozpiętych widełkach przy jednoczesnym braku kryteriów dodatkowych pozwalających ustalić wysokość wynagrodzenia konkretnego pracownika zatrudnionego na konkretnym stanowisku, przy uwzględnieniu jego kwalifikacji, doświadczenia i powierzonych mu zadań. Taki ogólnikowo sformułowany regulamin wynagradzania nie spełnia swojej funkcji regulacyjnej i jest aktem pozornym (W. Uziak, O treści regulaminów uwag kilka, „Studia Iuridica Lublinensia” 2015/XXIV, 3, s. 262, 269; A. Dubowik, Regulamin wynagradzania jako źródło zakładowego prawa pracy po nowelizacji Kodeksu pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1996 nr 5, s. 62). Pozorność ta nie prowadzi jednak – zgodnie z zapatrywaniami wyrażonymi w wyroku w sprawie I PK 307/03 – do stwierdzenia, że u pozwanego nie wprowadzono regulaminu wynagradzania, skoro w widełkach przedstawionych w taryfikatorze dla stanowiska pracy skarżącego (specjalisty) w jego zespole próg dolny wynosił według załącznika nr 1 – 2.600 zł, a próg górny 7.000 zł.

Ogólnikowość regulaminu wynagradzania wprowadzonego przez pozwanego (przy braku ustalenia, czy treść karty stanowiska pracy skarżącego zawierała kryteria dookreślające wysokość wynagrodzenia, jaką powinien otrzymywać, powoduje natomiast, że jego wprowadzenie nie wystarcza do uznania czynności pracodawcy - w postaci dokonanego indywidualnie pracownikowi wypowiedzenia zmieniającego - za zasadną w rozumieniu art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p. Zgodnie z dotychczasowym orzecznictwem Sądu Najwyższego pracodawca powinien bowiem dołożyć wszelkich starań, aby postanowienia stanowionych przez niego aktów prawa zakładowego były jasne i zrozumiałe dla pracowników. Nie można również zaakceptować możliwości dokonywania ocen pracowników, od których zależą ich uprawnienia, w szczególności wysokość wynagrodzenia, według kryteriów im nieznanych lub niezrozumiałych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2017 r., II PK 184/16, LEX nr 2338032). Przekładając powyższy standard na problematykę prawną niniejszej sprawy, ogólnikowość regulaminu wynagradzania w połączeniu z szeroko rozwartymi widełkami dolnego i górnego wynagrodzenia na

danym stanowisku sprawiają, że z oświadczenia pracodawcy dokonującego wypowiedzenia zmieniającego muszą wynikać kryteria „zasadności wypowiedzenia” warunków płacy, jakimi kierował się on, ustalając „nową” wysokość wynagrodzenia pracownika. Ogólnikowo sformułowany regulamin takich kryteriów nie zawiera, a zatem treść takiego regulaminu wynagradzania nie uzasadnia wypowiedzenia zmieniającego. Natomiast sama lakoniczność regulaminu wynagradzania, prowadząca do ewentualnego stwierdzenia, że nie jest to regulamin wynagradzania w rozumieniu samodzielnie przywołanych art. 77² § 1, § 2 i § 3 k.p., nie ma znaczenia dla rozpoznania roszczenia powoda.

Wspomniana powyżej lakoniczność treści regulaminu wynagradzania ustalonego przez pozwanego powoduje, że zasadny jest kasacyjny zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p. i art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p., ponieważ z poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych nie wynika, by regulamin wynagradzania określał dostatecznie precyzyjnie warunki kształtowania stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku. Przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 2013 r., I PK 61/13, OSNP 2014 nr 12, poz. 166). Stosując ten pogląd odpowiednio do wypowiedzenia zmieniającego, należy uznać, że pozwany powinien podać w treści wypowiedzenia wręzonego skarżącemu, z jakiego powodu zaproponował mu wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 5.500 zł, skoro zgodnie z treścią załącznika nr 1 do regulaminu wynagradzania dla stanowiska pracy skarżącego, należącego do Pionu Korporacyjnego (T4, TA) do kategorii L9, wynagrodzenie może być ustalone w przedziale od 2.600 zł do 7.000 zł. Sąd Najwyższy ponownie zwraca także uwagę, że wprowadzenie ogólnikowego regulaminu wynagradzania nie może być samodzielną przesłanką wypowiedzenia skarżącemu warunków umowy o pracę na jego niekorzyść i obniżenia przysługującego mu wynagrodzenia. Wypowiedzenie zmieniające jest bowiem czynnością prawną o zamiarze złożonym (art. 42 § 2 i 3 k.p.), a jego głównym celem nie jest definitywne zakończenie stosunku pracy, lecz jego przeobrażenie przez zmianę (na niekorzyść) dotychczasowych warunków

zatrudnienia (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2020 r., II PK 216/18, LEX nr 3277816 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 2021 r., III PSK 42/21, LEX nr 3149828). Dlatego w oświadczeniu o wypowiedzeniu zmieniającym pracodawca powinien wskazać nie tylko przyczynę wypowiedzenia, ale również powód (powody) złożenia propozycji nowych warunków zatrudnienia. Tymczasem oświadczenie woli pozwanego o wypowiedzeniu skarżącemu warunków pracy, o ile podawało przyczyny wypowiedzenia dotychczasowych warunków, o tyle nie zawierało wyjaśnienia przyczyn złożenia propozycji nowych warunków płacy. Zasadny jest więc także zarzut naruszenia art. 78 § 1 k.p., ponieważ Sąd drugiej instancji zaniechał ustalenia, czy wynagrodzenie ustalone w wypowiedzeniu zmieniającym spełnia przesłanki wynikające z tego przepisu.

Z tych samych względów, co przedstawione wyżej, zasadny jest również zarzut naruszenia art. 38 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p., ponieważ w sprawie nie ustalono, czy w piśmie informującym o zamiarze dokonania wypowiedzenia zmieniającego, które pozwany wystosował do reprezentującej skarżącego zakładowej organizacji związkowej, opisano powód złożenia propozycji nowych warunków płacy. W powołanym wcześniej wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2013 r., II PK 248/12, stwierdzono zaś, że przewidziane w art. 38 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. wymaganie wskazania związkowi zawodowemu przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie warunków płacy może zostać uznane za spełnione, mimo braku przedstawienia warunków płacowych, jakie pracodawca zamierza zaproponować konkretnemu pracownikowi, gdy - ze źródeł pochodzących od pracodawcy - związkowi znane są już te propozycje oraz nowe zasady wynagradzania.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.

[SOP]

r.g.

